

7. Omel'chenko, Yu. Yu. (2014), "Features of supply and demand in the labor market and the problems of Ukraine playback workforce", *Ekonomika i Finansy*, pp. 13—17.
  8. Omel'chenko, Yu. Yu. (2014), "Evaluation of the effectiveness of instruments and own professional recruitment", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, Vol. 2(8), pp. 418—424.
  9. Danyuk, V. M., Kolot, A. M., Sukov, G. S. and others, ed. by prof. Danyuk, V. M. (2013) *Upravlinnya personalom: pidruchnyk* [Personnel Management: textbook], KNEU, NKMZ, Kiev, Kramators'k, Ukraine.
  10. Recruiter's self-management as a guarantee of high productivity of his work / Iuliia Omelchenko // *Institutionelle Grundlagen für die Funktionierung der Ökonomik unter den Bedingungen der Transformation: Sammelwerk der wissenschaftlichen Artikel*. Vol. 1 — Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. — S. 265—268.
- Стаття надійшла до редакції 11.05.2015 р.

УДК 377.3 : 331

**Гемма М. Д.,**

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

marina\_kurnosova@mail.ru

**Гемма М. Д.,**

аспірант,

кафедра управління персоналом и экономики труда,

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана»

**Gemma M.,**

postgraduate,

Personnel Management and Labour Economics Department

SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

## **СТАН ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ В УКРАЇНІ**

## **СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОИЗВОДСТВЕ В УКРАИНЕ**

## **STATE OF VOCATIONAL ON-THE-JOB STAFF TRAINING IN UKRAINE**

*Розглянуто сучасну ситуацію у сфері професійного навчання кадрів на виробництві в Україні, проаналізовано динаміку професійного навчання новим професіям і підвищення кваліфікації працівників, основні форми навчання на виробництві за останні роки в Україні.*

*Рассматривается текущая ситуация в сфере профессионального обучения кадров на производстве в Украине, проанализирована динамика профессионального обучения новым профессиям и повышения квалификации работников, основные формы обучения на производстве за последние годы в Украине.*

*A current state in the field of vocational on-the-job staff training in Ukraine, the dynamics of awarding and improving of trade qualification, the basic on-the-job training forms in recent years in Ukraine are not enough studied. Purpose of the article is to analyze the structure of the training and retraining of employees at the place of education and by economic activity, on-the-job training forms of employees.*

*In 2013 volume of vocational on-the-job training was reduced. The priority form of vocational training was training by the individual form. In most cases, employers preferred training in the workplace. Mainly workers, employed in the industry, improved their qualification in the workplace. The analysis demonstrated insufficient volume of personnel training in Ukraine that holds the competitiveness of domestic labor at a low level. For a complete analysis of the situation it is necessary to assess the present organizational-economic mechanism of vocational training of workers in Ukraine and to identify factors that impede the development of vocational training in the workplace.*

**Ключові слова.** Персонал, професійне навчання персоналу на виробництві, професійний розвиток, підвищення кваліфікації, форми навчання.

**Ключевые слова.** Персонал, профессиональное обучение персонала на производстве, профессиональное развитие, повышение квалификации, формы обучения.

**Keywords.** Personnel, vocational on-the-job staff training, professional development, improving of trade qualification, training forms.

**Вступ.** Вся історія розвитку людини і розвитку освіти приводять до висновку, що навчання — це основний вид діяльності людини. Особливо зрозуміло це стало в кінці ХХ — на поч. ХХІ ст., коли людство нарешті стало усвідомлювати, що головна небезпека його існування полягає не стільки у глобальних кризах, навіть не стільки в недосконалої самої людини, скільки у зростанні розриву між внутрішнім світом і компетентністю людини, темпами змін у зовнішньому світі [1, с. 22].

Криза компетентності людини — ось головна небезпека ХХІ ст. Щоб уникнути цієї небезпеки і гідно відповісти на виклики часу, головним завданням людства стало, за Ноулзом, формування компетентних людей, таких, які були б здатні застосовувати знання в мінливих умовах, чия основна компетентність полягала б у вмінні включитися у постійне самонавчання упродовж всього життя [3, с. 217–238].

Одним із напрямів зменшення вакантних робочих місць, що вимагають високого рівня кваліфікації робітників, є організація їхньої підготовки на виробництві. Необхідність навчання робітників на підприємствах зумовлена й тим, що в ПТУ не здійснюється підготовка за багатьма робітничими професіями. У цьому зв'язку забезпечення подальшого розвитку професійного навчання робітників на виробництві набуває особливої актуальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різними аспектами питання професійного розвитку персоналу і розвитку системи професійної освіти приділяли увагу багато зарубіжних, так і вітчизняних учених: С. Батишев, О. Баранова, Л. Герганов, В. Савченко, Г. Щекін, Д. Богиня, І. Бондар, М. Семікіна, М. Дрозач, І. Заюков, Н. Ничкало, В. Радкевич та ін. У своїх роботах учені розглядали питання визначення цілей, організації навчання на виробництві, складових цього процесу, циклів навчання, форм, методів, способів здійснення тощо. Проте питання сучасної ситуації у сфері професійного навчання кадрів на виробництві в Україні, динаміка професійного навчання новим професіям і підвищення кваліфікації працівників, основні форми навчання на виробництві за останні роки в Україні залишаються недостатньо вивченими.

**Постановка завдання.** Мета статті — проаналізувати структуру підготовки та підвищення кваліфікації працівників за місцем навчання та видами економічної діяльності, основні форми навчання працівників на виробництві.

**Результати дослідження.** Професіоналізм у кожній справі — основа успіху. Будь-яка система не працює сама собою. Велика роль для її життєдіяльності належить людському фактору. В економічно розвинутих країнах якість кадрового потенціалу виступає одним із головних факторів підвищення ефективності виробництва, бо темпи оновлення знань у значній мірі відстають від динаміки техноло-

гічних змін у виробництві. Саме тому розвиток системи освіти для дорослих сприяє задоволенню потреб: на особистому рівні — у самовдосконаленні робітника, адаптації до змін умов життя; на макрорівні — у забезпеченні конкурентних переваг за рахунок високої якості робочої сили; на суспільному рівні — у формуванні соціально активних, адаптованих до реалій життя громадян, які розділяють загальнолюдські цінності; на державному рівні — у підготовці компетентних, соціально-відповідальних фахівців, що спроможні забезпечити високий рівень соціально-економічного розвитку держави. Згідно з непрямыми оцінками щорічні витрати на фінансування програм підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві у США перевищують \$ 100 млрд [5].

Українські реалії у сфері професійної підготовки кадрів є далеко не оптимістичними. Сьогодні спостерігається суттєве відставання якості робочої сили від потреб сучасної економіки. Наразі лише 11,8 % облікової кількості штатних працівників охоплюються системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу (рис. 1).



Рис. 1. Динаміка навчання новим професіям та підвищення кваліфікації працівників, 2006–2013 рр., у % до облікової кількості штатних працівників [4]

Витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають 0,2 % від фонду заробітної плати.

Таблиця 1

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ В УКРАЇНІ (1995–2013 рр.)\***

Показник	1995	1999	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Обсяги навчання персоналу, тис. осіб	1325,0	1107,3	1150,8	1293,0	1297,1	1381,8	1312,8	1099,7	1160,4	1208,4	1234,9	1217,8
У тому числі навчено новим професіям, тис. осіб	423,7	278,3	294,5	317,0	302,6	310,6	290,1	209,3	216,5	230,0	218,4	196,9
Питома вага працівників, які пройшли навчання, до облікової кількості штатних працівників, %	8,8	7,9	8,7	11,2	11,2	11,9	11,6	10,2	10,6	11,2	11,5	11,8

\* Розраховано за даними статистичних збірників «Праця України» за 1995–2013 рр. [4]

Обсяги професійного навчання персоналу в організаціях (і зокрема на виробництві) в Україні за 1995-2013 рр. наведені у табл. 1 і 2.

Таблиця 2

**ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НОВИМ ПРОФЕСІЯМ НА ВИРОБНИЦТВІ (2008–2013 рр.)\***

Рік	Навчено новим професіям, тис. осіб	Навчено новим професіям на виробництві, тис. осіб	У % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання	У тому числі за формами навчання, %	
				індивідуальна	курсова
2008	290,1	219,9	75,8	56,1	43,9
2009	209,3	159,5	76,2	51,4	48,6
2010	216,5	168,3	77,7	52,3	47,7
2011	230,0	175,6	76,3	53,2	46,8
2012	218,4	162,3	74,3	51,7	48,3
2013	196,9	143,3	72,8	51,9	48,1

\* Розраховано за даними статистичних збірників «Праця України» за 2008-2013 рр. [4]

Хоча з 2000 р. до 2007 р. спостерігалось збільшення обсягів персоналу на виробництві, ситуація останнім часом не змінилася на краще. В Україні у 2007 р. питома вага працівників, які пройшли навчання на виробництві, до загальної облікової кількості штатних працівників становила лише 11,9 %. Порівняно з 2000 р. зазначений показник у 2007 р. збільшився тільки на 3,2 відсоткових пункти. Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою навчанням щороку охоплюється більшість працюючих [2, с. 59] (табл. 1).

Стагнація професійного навчання персоналу на виробництві стала однією з причин того, що Україна в 2008—2009 рр. так гостро відчула наслідки економічної кризи, оскільки ця стагнація сприяла збереженню застарілої техніки і технологічної бази на підприємствах, гальмувала розвиток інноваційної системи.

Зростання ВВП у 2010 р. порівняно з 2009 р. на 4,2 % зумовило незначне збільшення зазначеного показника до 1160,4 тис. осіб, або на 5,5 % порівняно з 2009 р. Економічне зростання в 2011 р. виникало подальше збільшення обсягів професійного навчання. Однак обсяги навчання персоналу на виробництві в 2010–2013 рр. ще не досягли кризового рівня 2007 р. Такий стан зумовлений насамперед недостатньою увагою з боку держави та з боку роботодавців проблемам навчання персоналу на виробництві [2, с. 60].

Як видно з представлених даних (рис. 2), у більшості випадків роботодавці віддавали перевагу професійній підготовці на виробництві (за виключенням сфери охорони здоров'я, будівництва, оптової та роздрібною торгівлі, транспорту, де значно переважає освоєння нових професій у навчальних закладах різних типів).

Така форма є ефективнішою для формування знань, умінь, навичок, необхідних для виконання поточних виробничих завдань, коли зміст навчання може бути пристосований до потреб конкретного підприємства.

У кінці 90-х років об'єми професійного навчання за індивідуальною формою нарощувалися незначними темпами, але починаючи з 2008 року цей напрямок професійного навчання став пріоритетним у роботі (табл. 2) [4]. Професійне навчання кадрів за індивідуальними навчальними планами та програмами сприяє здобуттю слухачами високого рівня знань, умінь і навичок, що відповідає вимогам роботодавців.

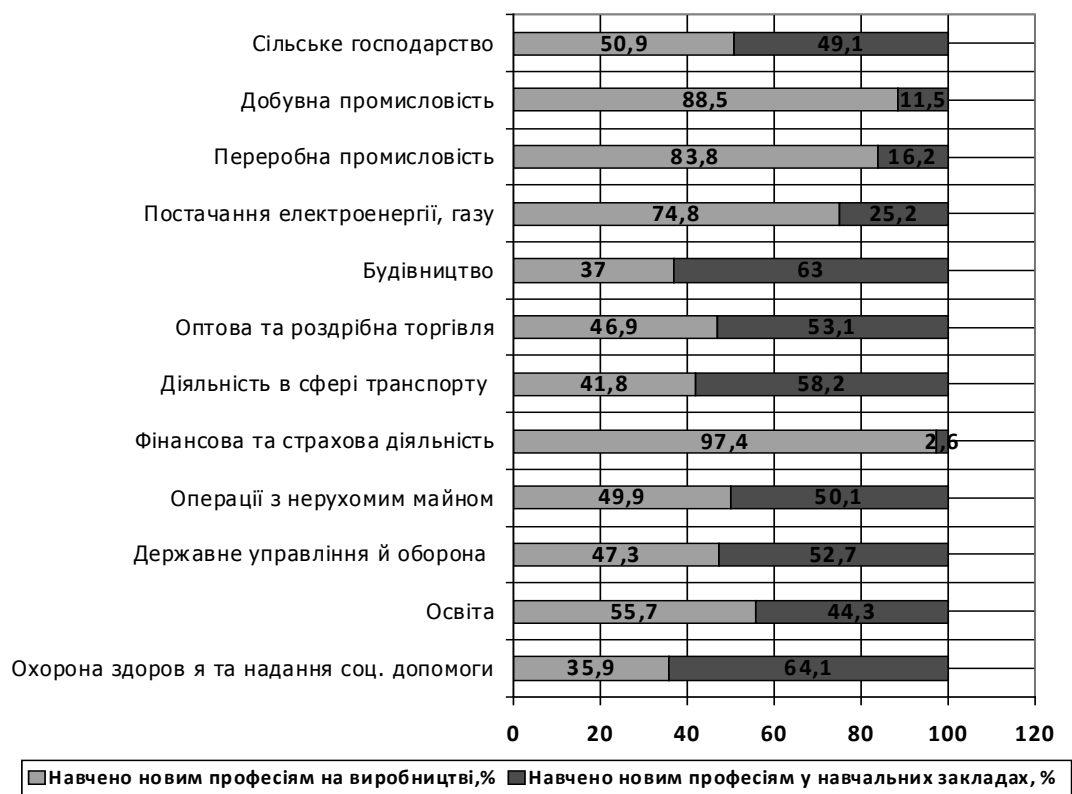


Рис. 2. Структура підготовки кадрів за місцем навчання та видами економічної діяльності, 2013 р, у % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання [4]

Що стосується підвищення кваліфікації, то за період 2009—2013 рр. спостерігалося збільшення обсягів підвищення кваліфікації працівників: у 2013 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, у порівнянні із 2009 р. збільшилась на 130,5 тис. осіб і становила 1020,9 тис.; або лише 1,9 % облікової кількості штатних працівників. На виробництві ситуація з підвищення кваліфікації практично залишається незмінною: у 2013 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію на виробництві, у порівнянні із 2009 р. збільшилась на 14,7 тис. осіб і становила 466,4 тис. осіб (табл. 3).

Таблиця 3

**ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗА МІСЦЕМ І ФОРМАМИ НАВЧАННЯ  
У 2008–2013 рр.**

Рік	Підвищили кваліфікацію, тис. осіб	Підвищили кваліфікацію на виробництві, тис. осіб	У % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання
<b>2008</b>	1022,7	533,3	52,1
<b>2009</b>	890,4	451,7	50,7
<b>2010</b>	943,9	468,6	49,6
<b>2011</b>	978,4	472,9	48,3
<b>2012</b>	1016,5	473,1	46,5
<b>2013</b>	1020,9	466,4	45,7

\* Розраховано за даними статистичних збірників «Праця України» за 1995–2013 рр. [4]

На підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня, віддавалась перевага формі навчання поза робочим місцем у навчальних закладах різних типів (рис. 3).



Рис. 3. Структура підвищення кваліфікації за місцем навчання та видами економічної діяльності, 2013 р, у % до загальної кількості навчених працівників [4]

Зокрема, у сфері освіти питома вага зазначеної категорії навчених становила 91,7 %, в охороні здоров'я та соціальної допомоги — 93,5 %, державному управлінню й обороні — 83,5 % (рис. 3).

На робочому місці переважно підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у промисловості (добувна промисловість — 74,6 %; переробна промисловість — 81,6 %) (рис. 3).

**Висновки.** По даним на 2013 р. об'єми професійного навчання на виробництві зменшуються (у 2013 р. спостерігалось зменшення на 76,6 тис. осіб у порівнянні з 2008 р. і становило 143,3 тис. осіб). Пріоритетним напрямком професійного навчання залишається професійне навчання за індивідуальною формою (51,9 %). У більшості випадків роботодавці віддавали перевагу професійній підготовці на виробництві (за виключенням сфери охорони здоров'я, будівництва, оптової та роздрібною торгівлі, транспорту, де значно переважає освоєння нових професій у навчальних закладах різних типів).

Кількість осіб, які підвищили кваліфікацію, збільшується, але не значно: у 2013 р. кількість осіб, які підвищили кваліфікацію на виробництві, у порівнянні із 2009 р. збільшилась на 14,7 тис. осіб і становила 466,4 тис. осіб.

На підприємствах, які традиційно залучають працівників високого кваліфікаційного рівня віддавалась перевага формі навчання поза робочим місцем у навча-

льних закладах різних типів. На робочому місці переважно підвищували кваліфікацію працівники, зайняті у промисловості.

Таким чином, проведений аналіз засвідчив недостатній рівень обсягів професійної підготовки персоналу в Україні, що в свою чергу втримує конкурентоспроможність вітчизняної робочої сили на низькому рівні.

Для повного аналізу ситуації необхідно дати оцінку сучасному організаційно-економічному механізму професійного навчання працівників на підприємствах України та з'ясувати чинники, які гальмують розвиток професійного навчання на виробництві.

### **Література**

1. Десятов Т. М. Проблеми в освіті дорослих та функції викладача-андрагога (Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29-30 листопада 2012 р., м. Київ): у 2 ч. — Ч. 2/уклад.: Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк та ін. — К.: ІПК ДСЗУ, 2012. — 306 с.
2. Савченко В. А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія/ В. А. Савченко. — К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. — 172 с.
3. Сігаєва Л. Є. Розвиток освіти дорослих в Україні (др. пол. XX — початок XXI ст.: Монографія/за ред. С. О. Сисоевої/ НАПН України, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України. — К.: ТОВ «ВД «ЕКМО». — 2010. — С. 217—238.
4. Статистичний збірник «Праця України». [Електронний ресурс]. — Режим доступу в Інтернеті: <http://www.ukrstat.gov.ua>. Дата звернення — 14.08.2015.
5. Федорова Н. В. Роль образования в системе факторов формирования конкурентных отношений на рынке труда. — [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/0011/1/Fedotova>. Дата звернення — 14.08.2015.
6. The Global Competitiveness Report 2014-2015/ — 2015 World Economic Forum// [Електронний ресурс]. — Режим доступу// [www.weforum.org](http://www.weforum.org). Дата звернення — 01.09.2015.

### **References**

1. Desiatov, T. M. (2012) "Problems in adult education and teacher-function andragogy", *Aktualni problemi profesiinoi orientacii ta profesiinogo navchannia naseleennia [Actual problems of professional orientation and training of population]*, VI Mijnarodna naukovo-praktichna konferenciya [VI International Scientific Conference], IPK DSZU, Kyiv, Ukraine.
2. Savchenko, V. A. (2012), *Organizaciino-ekonomichni aspekti profesiinogo navchannia na virobnitstvi: monografiia* [Organizational-economic aspects of professional training at work: monograph], Vid-vo Institutu profesiino-tehnichnoi osviti NAPN Ukraini, Kiev, Ukraine.
3. Sigaeva, L. E. (2010), *Rozvitok osviti doruslih v Ukraini (dr. pol. XX-pochatok XXI st.: Monografiia* [Development of adult education in Ukraine (floor. XX - beginning of XXI century: Monograph], ed. by Sisoeva, S. O., NAPN Ukraini, Institutu pedagogichnoi osviti i osviti doruslih APN Ukraini, TOV «VD «EKMO», Kiev, Ukraine, , pp. 217-238
4. State Statistics Service of Ukraine (2015), «Pratsya Ukrainy u 2014 rotsi» [Labor Ukraine in 2014. Statistical yearbook], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (Accessed 14.08.2015).
5. Fedorova, N. V. Rol obrazovaniia v sisteme faktorov formirovaniia konkurentnihot-noshenii na rinke truda [The role of the education system in the formative factors konkurentnyh relations on the labor market], available at: [www.zpujournal.ru/e-zpu/0011/1/Fedotova](http://www.zpujournal.ru/e-zpu/0011/1/Fedotova) (Accessed 14.08.2015).
6. World Economic Forum (2015) "The Global Competitiveness Report 2014-2015", available at: [// www.weforum.or](http://www.weforum.or). (Accessed 01.09.2015)